



Saco och Sacoförbunden

i Göteborgs stad

Saco och Sacoförbunden- Vem gör vad?

Då det ofta uppstår fel och missförstånd vad gäller Sacos respektive dess medlemsförbunds mandat i medbestämmandesammanhang följer här ett försök till förtydligande.

Sacorådet

Saco är en paraplyorganisation, kallad huvudorganisation, likvärdig med LO och TCO. Saco organiserar på nationell nivå 22 olika förbund. I Göteborg finns ett Sacoråd, där ca 15 förbund samarbetar, som medlemmar som är anställda av Göteborgs Stad.

En viktig uppgift för Sacorådet är att samordna det fackliga arbete som sker inom ramen för Samverkansavtalet. Det innebär att lokala Sacoföreningar, eller i de fall sådana saknas, Sacorådet i samråd med berörda förbund, utser Sacoföreträdare till partssamverkansgrupperna (LSG, FSG och CSG, samt till dem kopplade arbets- och undergrupper)

Sacofrågor

Sacoföreträdare har mandat att företräda medlemmar i de frågor som hanteras inom samverkanssystemet, där övergripande verksamhets-, budget, arbetsmiljö- och personalpolitiska frågor utgör en stor del.

Som Sacoföreträdare i en partssamverkansgrupp har man ansvar för *alla Sacoförbundens* medlemmar. Det kan i vissa fall innebära ökade behov av bordläggning/adjungering för Sacos del, eftersom det kan vara svårt att ha tillräcklig kunskap om alla våra medlemsgrupper.

Förbundsfrågor

Frågor som rör enskilt förbund, enskild individ, löner och anställningsvillkor samt de som hanteras i enlighet med andra §§ i MBL än de som ersätts av samverkan (§§ 11, 12, 14 och 19) är förbundsfrågor, d v s det är ett brott mot MBL att hantera dem i samverkan eller "göra upp med" Sacoföreträdare. LAS hanteras inte heller enligt samverkansavtalet. Det är arbetsgivaren som ansvarar för att förhandling sker med rätt part.

Kollektivavtal

Det är förbunden som äger mandat att teckna kollektivavtal. Av praktiska eller andra skäl kan förbunden i ett visst ärende ge annat förbund eller Sacoföreträdare fullmakt att genomföra en förhandling.

Problemområden

- Ofta uppstår problem kring sådana *frågor som genomgår både en samverkans- och en förhandlingsfas*, t ex omorganisationer, där de principiella och övergripande frågorna hanteras i samverkan och då det som ofta följer därpå regleras i LAS och hanteras enligt MBL, d v s med berörda förbund. (se även Omställningsprocessen).

- *MBL § 38* om upphandling omfattas inte av Samverkansavtalet (se ovan) och kan således inte hanteras i partssamverkansgrupp utan med berörda förbund.
- *Budget- och flerårsplaner*, är särskilt angivna i Samverkansavtalet som en fråga där MBL-spåret kan väljas. I de fallen är det också förbunden som är parter. CSG har därtill gjort tolkningen att det gäller även vid s.k. budgetjusteringar av större format.
- *Arbetsmiljöområdet* kan också innehålla inslag av båda spåren, t ex vid ärenden som rör kränkande särbehandling, där en allmän del som rör policy, planer och kollektivet hanteras i samverkan, medan stöd o s v åt den utsatta individen hanteras med hans/hennes förbund.

För uppgifter om förbundens förhandlare, se ”Arbetsgivarfrågor” i Lotus Notes-databasen.

Uppdaterad 2014-08-20